Gesamtstreitigkeiten nach dem Entwurf der Schlichtungsordnung.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Würde eines Doktors der Rechte

der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der Vereinigten Friedrichs-Universität Halle-Wittenberg

vorgelegt von

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

August Ziekow
Referendar im Bezirk des Kammergerichts

Referent Prof. Dr. Boehmer.

Auszug

1923.

I. Kapitel:

Der allgemeine Begriff der Gesamtstreitigkeiten.

Verfasser geht davon aus, daß die staatliche Schlichtung ein Schutzverfahren ist, wie die vom Staat den Bürgern zur Verfügung gestellten Rechtsschutzverfahren. Bauen sich die Rechtsschutzverfahren auf das materielle Recht auf, so mußte für die Schlichtung das Arbeitsverhältnis grundlegende Bedeutung gewinnen. Will man die Entwickelung des Schlichtungsverfahrens in Deutschland verfolgen, so muß man also grundsätzlich vom Arbeitsverhältnis ausgehen. Verfasser gibt dann einen Ueberblick über die Entwickelung des Arbeitsverhältnisses und der sich darauf aufbauenden Schlichtung. Aus diesem ergibt sich der langsame Uebergang vom Einzelarbeitsvertrag mit seiner Individualschlichtung, zum Gesamtarbeitsvertrag mit einem Schlichtungsverfahren, dessen Parteien Kollektivorgane sind und dessen Gegenstand die Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen in Form einer Gesamtvereinbarung ist. Zwecks Schaffung solcher autonomen Satzung stellt das moderne Arbeitsrecht den Gesamtparteien die Betriebsvereinbarung und den Tarifvertrag zur Verfügung. Hieraus ergibt sich als Begriff der Gesamtstreitigkeiten, wie er sich geschichtlich entwickelt hat:

Streitigkeiten zwischen den Kollektivorganen, die den Abschluß eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung zum Gegenstand haben.

Die Bedenken, die sich aus dem Wort „Durchführung" im § 20 V. O. vom 23. Dezember 1918 ergeben, werden zurückgewiesen.

Der gefundene Begriff der Gesamtstreitigkeiten läßt sich auch aus Art. 165 R. V. ableiten. Das von Flatow aus dieser Vorschrift hergeleitete Recht auf Abschluß einer Gesamtvereinbarung ist nicht gegeben und für den Begriff der Gesamtstreitigkeiten unerheblich.

Zustimmende Ausführungen zu der Literatur insbes. von Jörges und Joachim. Letzterer begeht den Fehler, Schlichtung und Gesamtstreitigkeiten gleichzusetzen. Es ist zu beachten, daß der Einzelarbeitsvertrag bestehen geblieben ist und sich auch aus diesem Massenstreitigkeiten entwickeln können, die der Schlichtung bedürfen. Aus der Eigenort der Gesamtparteien ergibt sich notwendig die Beschränkung der Gesamtstreitigkeiten auf einen ganz bestimmten Kreis.

Demnach fallen unter den Begriff der Schlichtung:

a) Gesamtstreitigkeiten,

b) Individualstreitigkeiten.

Die vollkommene Gleichstellung dieser beiden Arten von Streitigkeiten für das Schlichtungsverfahren lehnt der Verfasser aus Zweckmäßigkeitsgründen ab.

II. Kapitel:
Der Begriff der Gesamtstreitigkeiten nach dem Entwurf der Schlichtungsordnung.

I. Teil:
Die Parteien der Gesamtstreitigkeiten.

Verfasser gibt zunächst Erläuterungen zu dem im § 2E des Entwurfs bestimmten Begriff des Arbeitgebers, um dann näher auf die Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) einzugehen. Der Einfluß des Lehrlingsrechts auf die Gesamtstreitigkeiten wird eingehend geprüft. Die Regelung des Entwurfs, der die Lehrlinge den Arbeitnehmern schlechthin gleichstellt, wird gebilligt. Die Arbeitnehmerschaft, im Gegensatz zum einzelnen Arbeitnehmer, die allein Kollektivpartei sein kann, wird definiert als eine durch Betriebszugehörigkeit verbundene Gesamtheit von Personen. Das für die Gesamtstreitigkeiten bedeutendste Kollektivorgan, die wirtschaftliche Vereinigung von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern, wird in ihren Voraussetzungen näher bestimmt.

Bei der Untersuchung der Parteistellung der Kollektivorgane in ihrem Verhältnis zu einander, werden die Streitigkeiten über die Aendderung, Auslegung oder das Bestehen eines Tarifvertrages besonders berücksichtigt.

Der Einfluß des Parteiwillens auf die Parteistellung wird eingehend geprüft. Praktische Folgerungen ergeben sich insbesondere für die Fälle, in denen sich eine wirtschaftliche Vereinigung während eines schwebenden Schlichtungsverfahrens auflöst.

Der Entwurf trennt die Parteistellung und das Anrufungsrecht. Zu den diesbezüglichen Bestimmungen im § 66 des Entwurfs gibt Verfasser nähere Ausführungen. Das zu § 66 Ziff. 3 Satz 1 (a. a. O.) vorgesehene Zustimmungsrecht der Kollektivorgane des Betriebes wird als überflüssig erachtet.

II. Teil.
Der Gegenstand der Gesamtstreitigkeiten.

Die von der Begründung vorgenommene Einteilung des Streitgegenstandes in reine Interessenstreitigkeiten und in Interessenstreitigkeiten, die begrifflich auch den Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten bilden können, wird erläutert. Verfasser weist dann nach, daß jeder Rechtsstreit einen Interessenstreit enthält. Da für Rechtsstreitigkeiten die Zuständigkeit der Gerichte fortbesteht, so ist Gegenstand der Schlichtung stets nur der Interessenstreit. Er geht dann ein auf die Streitigkeiten über die Herbeiführung, Aenderung oder Aufhebung

einer Gesamtvereinbarung. Die Ansicht der Begründung, daß Aenderungsstreitigkeiten reine Interessenstreitigkeiten sind, ist unhaltbar. Die Anführung der Aufhebungsstreitigkeiten als besonderer Streitgegenstand erscheint dem Verfasser überflüssig.

Die Streitgegenstände der Verletzung wirtschaftlicher Interessen der Arbeitgeber oder gemeinsamer wirtschaftlicher Interessen der Arbeitnehmer werden eingehend untersucht. Der Verfasser kommt zu dem Ergebnis, daß die vom Gesetzgeber hierunter gedachten Streitigkeiten zu einem Teil schon den Streitigkeiten um die Herbeiführung, Aenderung usw. einer Gesamtvereinbarung unterzuordnen sind, zum anderen Teil überhaupt nicht Gegenstand des Schlichtungsverfahrens in Gesamtstreitigkeiten sein können. Aus diesem Grunde verwirft er die Aufnahme der Streitigkeiten über die Verletzung wirtschaftlicher Interessen der Arbeitgeber oder gemeinsamer wirtschaftlicher Interessen der Arbeitnehmer als besonderen Streitgegenstand.

Es bleiben noch zu untersuchen die Streitigkeiten über die Auslegung oder das Bestehen einer Gesamtvereinbarung. Der Verfasser weist zunächst auf den engen Zusammenhang dieser Streitigkeiten mit den Einzelstreitigkeiten hin und versucht eine feste Grenze zu ziehen. Dann bestimmt er die beiden angeführten Arten von Streitigkeiten in ihrer rechtlichen Besonderheit.

Zum Schluß wird auf das begriffliche Wesen der „Regelung von Arbeitsbedingungen“ und der „Streitigkeiten“ eingegangen. Arbeitsbedingungen im Sinne des kollektiven Arbeitsrechts sind alle diejenigen Bedingungen, die in ihrer Gesamtheit für die Bildung der autonomen Arbeitssatzung maßgebend sind. Für das Vorliegen einer Streitigkeit ist allein maßgebend die unmittelbare Beteiligung der Kollektivorgane.

In einer Zusammenfassung gibt der Verfasser einen Ueberblick über die wesentlichen Ergebnisse der Arbeit.